

Numéro du répertoire 2016 /
R.G. Trib. Trav. RG365654
Date du prononcé 18 mars 2016
Numéro du rôle 2015/AL/74
En cause de : COCKERILL MAINTENANCE et INGENIERIE C/ D. P.

Expédition

Délivrée à Pour la partie
le € JGR

N° d'ordre

Cour du travail de Liège

Division Liège

Troisième chambre

Arrêt

Contrat de travail – employés – L. 3/7/1978 – art. 3, § 3 L. 16/3/1971 – art. 2 A.R. 10/2/1965 – prestation d’heures supplémentaires – personnel de direction et de confiance – preuve de la prestation des heures supplémentaires.

EN CAUSE :

COCKERILL MAINTENANCE et INGENIERIE, Construction et services Industriels, dont le siège social est établi à 4100 SERAING, Rue Guillaume d'Orange, 1, inscrite à la Banque Carrefour des Entreprises sous le numéro 0456951063,
partie appelante,
comparaissant par Maître José MAUSEN qui remplace Maître Philippe HANSOUL, avocats à 4000 LIEGE, Mont St.-Martin 20.

CONTRE :

Monsieur P. D., domicilié à ,
partie intimée,
comparaissant par Maître BRUYERE Jean-Philippe, avocat à 4020 LIEGE, Quai des Ardennes,
7

•
• •

Vu en forme régulière les pièces du dossier de la procédure à la clôture des débats le 12 février 2016, notamment :

- le jugement attaqué, rendu contradictoirement entre parties le 07 octobre 2014 par le tribunal du travail de Liège, division Liège, 9^e chambre (R.G. : RG365654);
- la requête formant appel de ce jugement, reçue au greffe de la Cour le 2 février 2015 et notifiée à l'intimée le lendemain par pli judiciaire ;
- le dossier de la procédure du tribunal du travail de Liège, division Liège, reçu au greffe de la Cour le 04 février 2015 ;
- les conclusions d'appel de l'intimé entrées au greffe de la Cour le 28 mai 2015 ;
- les conclusions de l'appelante entrées au greffe de la Cour le 30 juillet 2015 ;
- l'ordonnance de fixation prise sur base de l'article 747 du Code judiciaire le 1^{er} avril 2015 et notifiée par plis simples aux parties et à leur conseil le 8 avril 2015,
- le dossier de l'intimé et celui de l'appelante déposé à l'audience du 12 février 2016 ;

Entendu les conseils des parties en leurs explications à l'audience publique du 12 février 2016

MOTIVATION.

L'arrêt est fondé sur les motifs suivants :

1. QUANT A LA RECEVABILITE DE L'APPEL.

Il ne résulte d'aucune pièce ni élément du dossier de procédure que le jugement dont appel ait été signifié.

L'appel, introduit dans les formes et délai, est recevable.

2. LES FAITS.

Monsieur D., ci-après l'intimé, a été engagé par la S.A. CMI MAINTENANCE dans le cadre d'un contrat de travail d'employé à durée indéterminée e qualité de « responsable du contrat » (cf. art. 1 du contrat) avec prise de cours au 23 août 2004 (p. 1 du dossier de la société).

L'art. 3 du contrat de travail stipule que la rémunération mensuelle brute a été fixée à 3.000 € par mois (C.P. 209).

L'article 7 de ce contrat stipule que l'intéressé accuse réception d'un exemplaire du Règlement de Travail de CSI qui lui est remis à la signature de la présente convention. Il s'engage à se conformer au régime et à l'horaire de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction suivant les modalités internes en cours à ce sujet.

Il s'engage, s'il y est requis, à travailler les samedis, dimanches et jours fériés et à effectuer des heures supplémentaires dans le respect des limites des dispositions légales en la matière.

Aucune description de fonction n'est annexée au contrat de travail.

La société dépose à son dossier un organigramme en vigueur à l'époque et qui positionne l'intimé dans l'organisation de la maintenance de Liège en tant que « responsable de contrats cokerie » avec, sous ses instructions directes, un technicien d'affaires, ainsi que +/- 6 travailleurs permanents. (p. 3 du dossier de la société).

La société considère que l'intimé, comme les collègues de même niveau, est un cadre au sens de la loi relative aux élections sociales et relève du personnel de direction ou de confiance au sens de l'arrêté royal du 10 février 1965 désignant les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance.

Pendant toute sa période d'occupation, l'intimé a personnellement complété des documents de « *pointage* » établis à son nom, mois après mois, avec le nombre total d'heures prestées, documents signés de sa main, documents ensuite transmis au service ad hoc en vue de l'établissement des feuilles de paie intitulées « *récapitulatif des prestations sur une période* » (pièces 4 à 8 du dossier de la société).

Il n'est pas contesté que l'intimé a bénéficié de congés compensatoires (heures prestées au-delà de 37 heures par semaine) mais n'était pas rémunéré pour les repos compensatoires non pris et les heures supplémentaires prestées (heures prestées au-delà de 40 heures/semaine).

La société CSI MAINTENANCE était, jusqu'en 2002, une filiale de COCKERILL SAMBRE USINOR), résultat de l'externalisation des Ateliers Centraux Mécaniques de CS LIEGE en 1996.

En 2002 CSI est devenue une filiale de la société CMI, tout en conservant cependant toujours une personnalité juridique distincte.

Dans la perspective de la mise en liquidation de la société CSI, l'intimé a été approché pour être repris par la société CMI en qualité de cadre.

Au contraire de ses collègues, l'intimé a refusé la proposition de transfert qui lui a été faite.

L'intimé a notifié sa démission par courrier du 6 janvier 2006 (pièce 5, dossier intimé) à son employeur, dont la dénomination est devenue CMI-CSI-MAINTENANCE, en s'exprimant comme suit :

« Par la présente, je vous remets ma démission de mon poste de responsable de contrat au sein de la société CMI-CSI-Maintenance qui prendra cours dès aujourd'hui.

En septembre 05, vous m'aviez demandé de patienter 3 mois pour une augmentation de salaire de 300€ et une possibilité d'évolution au sein de la maintenance de Liège. Et aux alentours du 15 décembre 05 nous devions nous revoir afin que vous puissiez me donner une proposition qui devait aller dans ce sens. Mais jusqu'à ce jour, j'ai reçu qu'une proposition de contrat CMI sa avec une diminution de salaire, ce qui va à l'encontre de tout ce que nous avons discuté lors des précédentes réunions où vous me disiez que je ne perdrais rien dans la transaction de passer de CSI-Maintenance vers CMI-Maintenance de Liège. En plus, toutes mes heures supplémentaires que j'avais accumulées les années précédentes, feraient l'objet d'un plan d'épuration de ceux-ci pour l'année 2006 (c'est-à-dire jusqu'au 31 décembre 06).

Vu cette situation qui ne me convient pas, de plus la mauvaise ambiance qui en résulte, ainsi que le manque de confiance qui se fait ressentir de plus les jours passent, je me vois dans l'obligation de renoncer à mon contrat qui nous lie.

Pourriez-vous me libérer le plus rapidement possible, mais sans perturber la bonne marche de l'organisation sur le contrat de la cokerie dont j'ai la responsabilité, donc je vous propose la date du 21 janvier 06 au plus tard.

Je souhaiterais être réglé de mes heures supplémentaires d'un total de.543hrs et 15min ainsi que le rôle de l'astreinte que j'assume depuis le 02.11.04 jusqu'à ce jour sur le contrat de la cokerie, voir feuilles en annexe signées par mon supérieur hiérarchique direct (Mr B. Thibaut) dont il a reçu une copie mensuellement pour établir un compteur d'heures à récupérer. Sans oublier mes heures de RTC et des RJF dont vous avez un tableau récapitulatif reprenant les totaux de ces heures (voir Mr M. C.). »

Les parties ne sont pas parvenues à un accord.

3. L'ACTION ORIGINALE.

L'intimé a introduit une action par voie de citation devant le tribunal du travail de Liège afin d'obtenir la condamnation de la SA CMI-CSI au paiement des sommes suivantes :

- 14.412,48 € à titre de « solde de la rémunération due pour les prestations d'heures supplémentaires » et chiffré à 543h.15,
- 571,74 € bruts à titre de « rémunération des repos compensatoires pour réduction du temps de travail » à concurrence de 32h32 ;
- 707,60 € bruts à titre de « rémunération des jours fériés prestés et non récupérés » à concurrence de 40h00.

à augmenter des intérêts légaux et judiciaires et des dépens.

4. LE JUGEMENT DU TRIBUNAL DU TRAVAIL.

Par jugement du 7 octobre 2014, le Tribunal du travail :

- a déclaré l'action recevable et fondée,
- a condamné CMI-CSI S.a à payer à Monsieur D. (actuellement intimé) :
 - 14.412 € 48 à titre d'heures supplémentaires.
 - 571€ 74 à titre de rémunération de jours compensatoires.
 - 707€ 60 à titre de rémunération de jours fériés.
- l'a condamnée également aux dépens.

5. L'APPEL.

La société a interjeté appel contre ce jugement en ce que le premier juge a considéré

1. que l'intimé « ne ressortait pas du personnel de direction ou de confiance ».

Elle considère que :

- le premier juge a fait une mauvaise application de la directive européenne (2003/88/CE) du Parlement européen et a méconnu l'enseignement de l'arrêt de la Cour de cassation du 29 mars 2010 (S.090034N),

- les éléments de faits retenus à l'appui de sa conclusion ne correspondent pas à la réalité des fonctions de l'intimé ;
alors que les pièces du dossier qu'elle dépose démontrent à suffisance que l'intimé était investi d'un poste de direction ou de confiance ;
- 2. que les heures supplémentaires alléguées seraient établies dans leur réalité sur base des relevés produits par l'intimé
alors que, jamais, durant la période contractuelle, il ne les a produits en vue de l'établissement de ses feuilles de paie, lesquelles ont, au contraire, été dressées sur la base de relevés, signés de sa main, qu'il a transmis, mois après mois, et qui ne font nullement état d'heures supplémentaires complémentaires.
La société conteste que ces relevés unilatéraux auraient été validés par un supérieur hiérarchique et relève que la déclaration reçue par le premier juge de Monsieur B., sur enquête d'office du Tribunal, dément qu'il puisse s'agir d'un accord sur l'existence d'heures supplémentaires.

La société demande à la Cour
de déclarer l'appel recevable et fondé,
en conséquence, de réformer le jugement entrepris,
de déclarer l'action originaire non fondée et de condamner l'intimé aux dépens des deux instances.

6. FONDEMENT.

6.1. Personnel de direction et de confiance – notion.

A. Principes.

- Dispositions légales applicables.

L'article 3, § 3, de la loi du 16 mars 1971 prévoit que « les dispositions *du chapitre III sections 2 et 4 à 7 ne sont pas applicables, en outre* :

1. Aux travailleurs désignés par le Roi comme investis d'un poste de direction ou de confiance; »

L'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 énumère les personnes considérées comme des travailleurs investis d'un poste de direction ou de confiance.

I. Dans tous les secteurs:

1. les directeurs, les sous-directeurs, les capitaines de navigation maritime, ainsi que les personnes exerçant une autorité effective et ayant la responsabilité de l'ensemble ou d'une subdivision importante de l'entreprise;
2. les secrétaires particuliers ainsi qu'un sténodactylographe attaché au service de l'employeur, du directeur, du sous-directeur ou du capitaine de navigation maritime;
3. les personnes pouvant, sous leur responsabilité, engager l'entreprise vis-à-vis des tiers;
4. les gérants qu'ils aient ou non du personnel sous leur autorité;
5. les ingénieurs et les membres du personnel technique, dans la mesure où leur présence personnelle est nécessaire à la sécurité des travailleurs et à la sécurité de fonctionnement de l'entreprise;
6. les personnes chargées de missions de contrôle ou d'inspection qui doivent être exercées, en tout ou en partie, en dehors des heures normales de travail;
7. les contremaîtres en chef et les conducteurs de travaux, pour autant qu'ils soient assimilables aux contremaîtres en chef,
8. les chefs de fabrication et les chefs d'atelier exerçant une autorité effective ou assumant une responsabilité;
9. les chefs magasiniers d'entreprises industrielles ou commerciales, pour autant qu'ils soient comptables de l'inventaire, et qu'ils aient des membres du personnel sous leur autorité directe et permanente;
10. les chefs d'écurie;
11. les chefs machinistes, les chefs mécaniciens, les chefs chauffeurs, les contremaîtres électriciens, les chefs monteurs, les chefs de la mécanographie et les chefs de garage, pour autant que ces fonctions comportent une autorité sur et une surveillance couvrant un ensemble de personnes et de machines;
12. les chefs des services de réparation ou d'entretien, les chefs des services de chargement, de déchargement, de dédouanement et de traction, les chefs réceptionnaires, les chefs des services de gazogène assurant le fonctionnement et la réparation des gazogènes;
13. les commis de rivière occupés dans le sports de mer ;

- Interprétation jurisprudentielle.

1. En ce qui concerne l'interprétation de la liste visée par l'arrêté royal du 10 février 1965, la majorité de la jurisprudence considère qu'elle doit être interprétée restrictivement.

La jurisprudence de la Cour du travail de Liège s'inscrit dans ce courant.

Ainsi, un arrêt du 24 juin 2008 a considéré que l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965 est une exception aux principes généraux contenus dans la loi du 16 mars 1971 et, qu'à ce titre, cet article doit être interprété restrictivement.

Un autre arrêt du 18 novembre 2008 a souligné le caractère limitatif de la liste visée par l'arrêté royal du 10 février 1965.

2. En ce qui concerne la notion de personnel de direction, une directive européenne 2003/88 du 4 novembre 2003 a invité les états membres à définir de manière restrictive le personnel

qui peut échapper à la législation sur la durée du travail notamment en visant le personnel dirigeant.

A la lumière de cette directive, il convient de considérer comme personnel dirigeant celui qui a une compétence de décision autonome.

Cette dernière précision permet dès lors de définir de manière très circonstanciée la notion de personnel de direction.

Les juridictions nationales sont tenues d'interpréter toute disposition de droit national «dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive (même non transposés) pour atteindre le résultat visé par celle-ci et se conformer ainsi à l'article 189 du traité » (l'arrêt du 16/12/1993, MIRET, C.334./92, Rec, p . 1-6911, point 10 ; F. KEFER et J. CLESSE, « Le temps de garde inactif, entre le temps de travail et le temps de repos », in Annales de la Faculté de droit de Liège, 2006, p. 163).

3. En ce qui concerne la distinction entre personne de confiance et personnel de direction, la Cour de cassation, dans un arrêt du 29 mars 2010, a considéré qu'un poste de confiance n'impliquait nullement la nécessité d'un pouvoir de décision autonome.

L'exigence d'un pouvoir de décision autonome prévue par la directive européenne a pour seul but d'assimiler des travailleurs aux employés dirigeants, mais ne s'applique pas à d'autres fonctions, telles que celles de gardien et de concierge.

La Cour de céans considère donc que

1. La liste visée par l'arrêté royal de 1965 est limitative ; elle doit être interprétée restrictivement ;
2. Le poste de direction implique une compétence décisionnelle autonome ;
3. Les notions de poste de confiance et de poste de direction s'interprètent séparément. Un travailleur occupant un poste de confiance « pur et simple » peut être exclu du régime de la durée de travail. Il n'est pas nécessaire que le poste en question implique également un pouvoir de décision autonome.

B. En l'espèce.

Les parties sont en total désaccord quant à l'importance des fonctions exercées par l'intimé.

Il convient d'abord de vérifier si, sur base des documents déposés, l'intimé exerçait une fonction de direction dans le sens qu'il jouissait d'une compétence décisionnelle autonome.

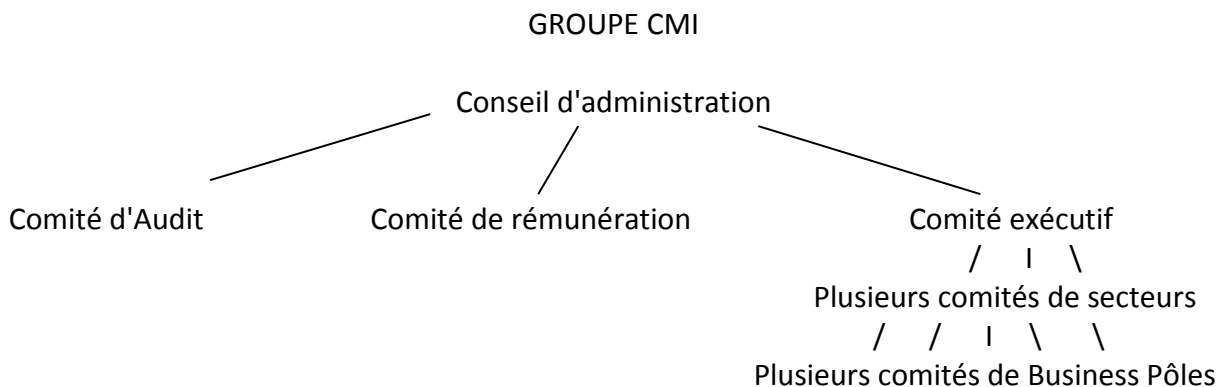
Il ressort de l'examen des pièces que l'intimé était placé sous la responsabilité de monsieur B., responsable du pôle contrats.

Dans la description des fonctions de l'intimé (pièce 2, p. 8 du dossier de la société), il est expressément prévu qu'il devait rendre compte de ses activités à monsieur B.

Si l'intimé avait été investi d'un poste de direction, il n'aurait pas dû soumettre chaque mois à Monsieur B., pour contrôle, un relevé des heures supplémentaires prestées.

Cette seule considération suffit pour considérer que l'intimé n'avait pas qualité de personnel de direction.

A cet égard, l'intimé souligne que l'organigramme déposé par la société (en p. 1 et 2 de son dossier) s'inscrit depuis 2002 dans un ensemble beaucoup plus vaste se présentant ainsi :



Tout en bas de cette pyramide, il existe un Business Pôle pour l'organisation de la maintenance sur le site de Liège, au sein duquel existe un pôle contrat.

Il précise, sans être contredit, que dans ce pôle, il était sous la direction de 3 cellules et ne devait gérer qu'un des 7 contrats.

Il apparaît donc que son rôle dans l'entreprise se limitait à un site déterminé, et non à « *l'ensemble ou à une subdivision importante de l'entreprise* ».

Il travaillait avec une équipe de 6 personnes, alors que la société CMI comprend plus de 3000 travailleurs.

Il coordonnait les corps de métier, sans avoir un quelconque pouvoir hiérarchique sur eux.

La directive européenne énoncée est très claire. Le but est de restreindre la portée de poste de direction aux seuls postes des dirigeants fonctionnant de manière totalement autonome, c'est-à-dire sans contrôle si ce n'est celui du conseil d'administration.

La Cour de céans s'inscrit dans le courant jurisprudentiel qui estime que le poste de direction implique une compétence d'autonomie gestionnaire dans le chef du cadre qui l'occupe.

Les pièces déposées n'établissent pas que l'intimé exerçait sa fonction de manière autonome, c'est-à-dire sans devoir s'en référer à une autorité hiérarchique (à l'exception du conseil d'administration).

La Cour considère, dès lors, que l'intimé ne relevait pas du personnel de direction au sens de l'article 2 de l'arrêté royal du 10 février 1965.

Ensuite, il convient de vérifier si, indépendamment de toute compétence gestionnaire autonome, l'intimé occupait une des fonctions limitativement énumérées à l'article 2 de l'arrêté royal précité, à savoir un poste de confiance.

D'emblée, il convient de constater qu'aucun poste énuméré comme poste de confiance à l'article 2 précité n'est visé par le descriptif de fonction déposé par la société (p. 2, page 8 du dossier de la société).

Aucun document ne permet de dire que les fonctions de l'intimé dépassaient le simple fait de veiller au bon fonctionnement de machines situées dans un périmètre déterminé par le contrat et de garantir 24h./24 et 7j./7 un service de dépannage et de nettoyage (en cas de débordement éventuel) sur ces installations.

La qualité de « responsable » signifiait, dès lors, qu'en cas de problème, l'intimé était la première personne de contact et qu'il devait ensuite coordonner les corps de métiers, en partie sous-traités.

Comme le mentionne d'ailleurs le document « description de fonctions » (pièce 2, p. 8 du dossier de la société), l'intimé était un interlocuteur privilégié entre le client et l'entreprise de maintenance.

Aucune pièce en preuve que l'intimé pouvait engager la société vis-à-vis de tiers sous sa propre responsabilité.

En outre, le contrat de travail de l'intimé ne lui conférait pas la fonction de cadre, pas plus que des avantages qui y sont liés.

Comme le Tribunal du travail l'a relevé, sa rémunération était modérée.

Durant toute la durée de son engagement, il n'a jamais été évoqué qu'il aurait un statut particulier de cadre ou de personne de direction ou de confiance. (voir article 7 du contrat de travail qui prévoit la prestation d'heures supplémentaires dans le respect des limites des dispositions légales en la matière).

Il convient encore de souligner que, dans ses premières conclusions d'instance du 17 septembre 2007, la société n'invoquait pas que l'intimé n'aurait aucun droit à être rémunéré pour ses heures supplémentaires au vu de son statut, mais évoquait uniquement que rien ne lui serait dû au motif qu'« *il lui a été indiqué que la non prestation de son préavis servirait de récupération pour l'ensemble de ce qu'il avait presté en supplément* » et que la « *période du 1^{er} février au 15 mars 2006 couvrait plus que largement ce qui avait été presté* ».

Sur base de l'ensemble de ces considérations, la Cour estime que l'intimé n'était pas une personne de direction ou de confiance, les dispositions relatives à la durée du temps de travail lui sont donc applicables.

Comme le premier juge, la Cour estime que l'intimé doit, dès lors être, rémunéré pour toutes les heures supplémentaires prestées, les repos compensatoires non pris et les jours fériés prestés et non récupérés.

6.2. Le paiement des heures supplémentaires.

A. Principes.

La jurisprudence majoritaire considère que :

1. le travailleur ne peut imposer à l'employeur la prestation d'heures supplémentaires, en fixant lui-même son propre horaire de travail, le travailleur étant alors tenu d'en assumer les conséquences financières ; cette jurisprudence considère que le travailleur ne peut, dans ces conditions, imputer à l'employeur des heures supplémentaires.¹

Cependant, le droit à la rémunération des prestations de travail supplémentaires n'est pas subordonné à l'accord exprès de l'employeur sur ces prestations. Il suffit que celui-ci ait pu raisonnablement être au courant de la durée des tâches accomplies par son travailleur, sur lesquelles il a donc marqué son accord tacite.²

Ledit droit ne peut être refusé que si le travailleur a effectué des prestations excédentaires contre la volonté exprimée ou les instructions précises de son patron.³

2. Il appartient au travailleur qui réclame le paiement de prétendues prestations supplémentaires de démontrer avec précision suffisante la durée totale de son horaire hebdomadaire ou mensuel durant la période concernée, comme des feuilles de pointage, des états ou des communications contradictoires entre parties.

Le juge apprécie souverainement si les éléments de fait de la cause qui lui est soumise justifient le recours à des enquêtes.⁴

La preuve peut être apportée par des écrits (généralement les fiches de prestation ou de pointage) ou des présomptions par exemple fondées sur un relevé unilatéral⁵ fiable⁶ lequel peut notamment être confirmé par les heures d'ouverture d'un magasin.⁷

Devant l'impossibilité de prouver jour par jour, et avec précision le nombre d'heures prestées, une évaluation *ex aequo et bono* s'impose.⁸ Il incombe à l'employeur d'établir régulièrement le décompte des heures prestées et de remettre les documents sociaux y

¹ C. Trav. Bruxelles, 22 novembre 1996, Ch.D.S., 1999, 18 ; Trib. Trav. Bruxelles, 3^e ch., 18 novembre 2004, R.G. 69.094/04, inédit, jurisprudence commentée par M. GOLDFAYS, « la preuve des heures supplémentaires », Ors. N° 3, mars 2005, 16 et 17.

² C. Trav. Liège, 20 avril 2004, J.T.T., 2004, p. 435

³ C. Trav. Liège, 9^e ch., 26 juin 2006, R.G. n° 30.241/01

⁴ Cass., 15 janvier 1996, Chron.D.S., 1996, p. 444

⁵ C. Trav. Gand, 10 mai 1991, Chron.D.S., 1992, p.414 ; C. Trav. Liège, 2^e ch., 15 janvier 2003, R.G. 30.238/01

⁶ C. Trav. Liège, 6^e ch., 11 octobre 1991, R.G. n° 16.827/89 ; C. Trav. Liège, sect. Namur, 14^e ch., 20 décembre 1994, R.G. n° 4.601/1993 ; trib. Trav. Tournai, 7 mars 2006, J.L.M.B., 2007, p. 243

⁷ C. Trav. Bruxelles, 27 novembre 1990, Chron.D.S., 1992, p.412 ; C. Trav. Liège, 5 novembre 1991, cité en note in Chron.D.S., 1992, p.414

⁸ C. TRav. Liège, 6^e ch., 11 mai 1998, R.G. n° 25.141/96 ; C. Trav. Liège, 4^e ch., 3 octobre 1996, R.G. n° 22.608/94

relatifs. A défaut, l'employé doit faire face à une preuve d'autant plus difficile à apporter que le temps passe.

3. Lorsque le travailleur ne réclame pas le paiement d'heures supplémentaires pendant plusieurs années, sa demande formulée tardivement est cependant prise avec circonspection.⁹

Il en est tout spécialement ainsi lorsque le travailleur ne paraît pas avoir été animé d'une crainte particulière dans ses rapports avec l'employeur.¹⁰ En réclamant tardivement des sursalaires, le travailleur rend difficile la tâche de l'employeur d'apporter la preuve contraire.

B. En l'espèce.

La Cour considère que les relevés produits par l'intimé n'ont pas été établis unilatéralement et ne lui sont donc pas opposables.

Il n'est pas contesté qu'à la demande de son employeur, l'intimé a presté de très nombreuses heures supplémentaires pendant toute la durée du contrat de travail. Seul le décompte du nombre d'heures supplémentaires prestées est contesté, à titre subsidiaire, par la société.

Ces relevés sont donc opposables à la société puisqu'ils sont contresignés par le responsable de l'intimé.

En effet, il n'est pas contesté :

- que l'intimé travaillait sur le site d'ARCELOR MITAL à Seraing, où chaque entrée et sortie étaient contrôlées par le pointage de deux badges : un personnel et un avec le numéro de commande du client, qui était modifié mensuellement et qui servait à la facturation.
- que sur base des pointages des badges, des listings reprenant le nombre d'heures prestées étaient envoyés au responsable hiérarchique de l'intimé, afin de veiller à la bonne gestion du contrat avec le client et de vérifier les heures prestées par les travailleurs. La pièce 8 de la société (règlement de travail de CSI) fait d'ailleurs état de pointage obligatoire pour tous les travailleurs.

La procédure interne au groupe prévoyait également que les travailleurs devaient chaque mois inscrire le nombre d'heures supplémentaires prestées sur une feuille pré-imprimée avec l'en-tête de la société CMI (pièce 9 du dossier de l'intimé).

Il s'agissait donc bien de documents fournis par l'employeur et devant être complétés par le travailleur, intitulés « pointage des heures supplémentaires ».

Ces documents étaient signés par le responsable hiérarchique de l'intimé, Monsieur B.

Le fait que le responsable ait signé ces documents, comme il le prétend, sans procéder à la vérification des données, ne peut porter préjudice à l'intimé.

⁹ Trib. Trav. Liège, 6 septembre 1999, J.T.T., 2000, p. 31

¹⁰ Trib. Trav. Bruxelles, 5 janvier 1990, Chron. D.S., 1990, p. 252 et J.J.T.B., 1990, p.166.

Il s'agit là soit d'un comportement fautif dans el chef d'une personne investie d'un pouvoir de contrôle, soit d'une déclaration faite pour les besoins de la cause.

La Cour considère que le fait de produire des documents paraphés chaque mois par le supérieur hiérarchique suffit à établir la réalité des prestations effectuées.

C'est à tort que la société soutient que les heures supplémentaires invoquées par l'intimé n'ont pas réellement été prestées, par le fait que les relevés qu'il produit n'ont jamais été invoqués pendant l'exécution du contrat de travail.

En effet, au contraire, ces relevés ont bien été soumis au responsable hiérarchique de l'intimé tous les mois.

Il ne fait aucun doute que n'étant pas rémunéré pour ces heures, l'intimé a abordé à de nombreuses reprises le problème avec Monsieur B., dans la mesure où il n'a travaillé qu'un peu plus d'un an et demi au sein de la société CMI et a ensuite démissionné, las de ne pas obtenir paiement pour le travail presté.

La Cour estime que le fait de travailler pendant une si courte durée sans être rémunéré pour toutes les heures prestées ne peut constituer une renonciation à s'en prévaloir, pas plus qu'un indice que de telles heures n'ont pas été prestées ou ne devaient pas être rémunérées.

A l'occasion de sa démission l'intimé n'a pas manqué de faire part à son employeur du fait qu'il n'avait pas été rémunéré pour toutes ses heures supplémentaires (pièce 5 du dossier de l'intimé), sans qu'il ne réagisse.

Sur base de l'ensemble de ces considérations, la Cour estime, comme le premier juge, que la réalité de la prestation des heures supplémentaires résulte à suffisance des documents déposés par l'intimé.

DISPOSITIF.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

Vu les dispositions de la loi du 15 juin 1935 sur l'emploi des langues en matière judiciaire et notamment son article 24 dont le respect a été assuré,

après en avoir délibéré et statuant publiquement et contradictoirement,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

condamne la société à payer au profit de l'intimé 1.210 € à titre d'indemnité de procédure d'appel.

Ainsi arrêté et signé avant la prononciation par Mesdames, Monsieur

Nicole COLLAER, Conseiller faisant fonction de Président,
Ioannis GILTIDIS, Conseiller social au titre d'employeur,
Silvana BASAROCCO ESPOSTO, Conseiller social au titre d'employé,
qui ont participé aux débats de la cause,
assistés de Sandrine THOMAS, greffier,
lesquels signent ci-dessous :

le Greffier,

les Conseillers sociaux,

le Président,

ET PRONONCÉ en langue française et en audience publique de la 3^e Chambre de la Cour du travail de Liège, division Liège, au Nouveau Palais de Justice de Liège (aile sud), place Saint-Lambert, 30, à Liège, le dix-huit mars deux mille seize,
par Madame Nicole COLLAER, Président de la chambre,
assistée de Madame Sandrine THOMAS, Greffier, qui signent ci-dessous :

le Greffier,

le Président,